

上司からの健康支援の認知とプレゼンティーズムとの関係：横断調査

> 目的

上司からの健康支援の認知 (Perceived Supervisor Support for Health: PSSH) とプレゼンティーズムの関係を明らかにする

PSSHはリソースとしての役割があるため、Job-Demands-Resources (JD-R)モデルの2つのパス：心理的ストレス反応とワーク・エンゲイジメント(WE)を調整に入れた場合の影響を調査する

> 方法

日本の7企業の非管理職15,158名を対象にした。自記式アンケートを実施して、プレゼンティーズムはQuality and Quantity method (QQ method)を用いて算出し、上位20%が含まれるスコアをプレゼンティーズムありと定義した。PSSHに関しては「私の上司は従業員が生き活きと働き、健康的な生活を送ることを支援している」という1問を4件法（“そうだ”、“まあそうだ”、“ややちがう”、“ちがう”）で評価した。“そうだ”と回答した人を基準として、他の回答群のプレゼンティーズムありのオッズ比をロジスティック回帰分析により算出した。また心理的ストレス反応はK6で評価し、WEはUWES9項目で評価し、各スコアを調整変数に投入して、プレゼンティーズムありのオッズ比がどのように変化するかを確認した。

> 結果

PSSHの各群で、参照群と比較して、有意にオッズ比が高く、PSSHの評価が低いほど、オッズ比が高かった。また、K6とWEを調整に入れるとオッズ比は低下したが有意差は認められた。

ロジスティック回帰分析によりプレゼンティーズムあり(QQ methodの上位20%のスコア以上) となるオッズ比を算出(PSSHの“そうだ”と回答した群を基準)

アンケート調査 (QQ、PSSH、K6、WE)



非管理職15,158人(7社)

アンケート調査 (QQ、PSSH、K6、WE)	プレゼンティーズムあり人数(%)	PSSHとプレゼンティーズムのオッズ比		
		基準	K6追加調整	WE追加調整
PSSH				
そうだ (3165名)	506 (16.2%)	1.00	1.00	1.00
まあそうだ (8765名)	1890 (21.6%)	1.41*	1.22*	1.08
ややちがう (2589名)	826 (31.9%)	2.36*	1.64*	1.35*
ちがう (679名)	280 (41.2%)	3.57*	1.78*	1.36*
K6			1.14*	1.13*
WE				0.97*

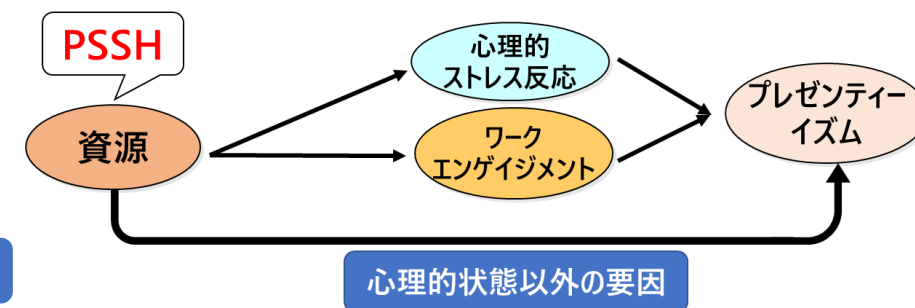
* p<0.05

K6追加調整

WE追加調整

JD-R modelを用いた結果の解釈：

- ✓ PSSHは資源に該当する
- ✓ 心理的ストレスとWEを介して部分的にプレゼンティーズムに影響する
- ✓ それらの経路以外にPSSHがプレゼンティーズムに影響を及ぼしうる



PSSHが低いとプレゼンティーズムが生じやすくなる。プレゼンティーズムが生じる要因として、心理的ストレスとWEという心理的状态と、それ以外の要因（例えば）身体的健康などが考えられた。組織からの支援の認知を高めていくだけでなく、職場上司からの支援の認知も高めていく必要がある。そのため、従業員の健康維持増進に関する職場上司の役割を明確化することが組織において求められる。